Deutscher Bundestag
5. Wahlperiode

Drucksache V/3957

Der Bundesminister
für Arbeit und Sozialordnung
IIa 4 — 2342

Bonn, den 27. Februar 1969

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Betr.: **Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

Bezug: **Große Anfrage der Fraktion der CDU/CSU**
— Drucksache V/3418 —

Hiermit übersende ich die Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU/CSU betr. Beschäftigung älterer Arbeitnehmer vom 25. Oktober 1968.

Hans Katzer

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53 Bonn
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, 532 Bad Godesberg, Postfach 821, Goethestraße 54, Tel. 6 35 51

Gliederung

Die Bundesregierung begrüßt die Große Anfrage der CDU/CSU-Fraktion über die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Die Große Anfrage trägt dazu bei, die Bedeutung dieses vielschichtigen Problems stärker in das Bewußtsein der Öffentlichkeit zu rücken und damit die Verantwortung der Gesellschaft für diese große Gruppe aufzuzeigen.

In der Antwort wird nachstehend

unter A auf die Stellung des älteren Arbeitnehmers in unserer Gesellschaft und Volkswirtschaft eingegangen,

unter B der Fragenkatalog der Anfrage — unter Berücksichtigung des Untersuchungsberichts der Bundesanstalt vom 17. Dezember 1968 [1]) — im einzelnen beantwortet,

unter C eine zusammenfassende Beurteilung gegeben.

A. Der ältere Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft und Volkswirtschaft

Unsere Gesellschaft entwickelt sich zusehends zu einer durch Industrie und Dienstleistung geprägten Leistungsgesellschaft. Strukturwandlungen, insbesondere aufgrund des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, und konjunkturelle Schwankungen dürfen nicht losgelöst von ihren sozialen Folgen gesehen werden. Das gilt gerade auch für die Situation der älteren Arbeitnehmer im Erwerbsleben. Die hinter uns liegende Rezession hat dies besonders deutlich gemacht. Aber auch bei Wachstum und Vollbeschäftigung ergeben sich für ältere Arbeitnehmer Probleme, mögen sie auch zum Teil verdeckt sein. Es handelt sich — auch wegen der Größe dieser Gruppe — um eine Frage, die unsere gesamte Gesellschaft angeht und der in Zukunft noch mehr als bisher Beachtung geschenkt werden muß.

Zum Begriff des älteren Arbeitnehmers

Der individuell unterschiedlich ablaufende Prozeß des Alterns und die Vielzahl der jeweiligen Arbeitsanforderungen erschweren eine einheitliche und eindeutige Abgrenzung des Begriffs „Älterer Arbeitnehmer". Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bezeichnet in ihren Veröffentlichungen durchgehend als ältere Arbeitnehmer Personen, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, das Pensionierungsalter noch nicht erreicht haben und erwerbsfähig sind. Die Arbeitslosenstatistik der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Bundesanstalt) unterscheidet Altersgruppen von 45 bis unter 55 Jahren und von 55 bis unter 65 Jahren. Die nachfolgenden Ausführungen gehen von einem weitgefaßten Begriff des älteren Arbeitnehmers aus, der den Personenkreis von 45 bis 65 Jahren umfaßt. Damit lassen sich alle möglichen Beschäftigungsprobleme, nicht nur die verstärkte Arbeitslosigkeit im höheren Alter, erfassen.

Volkswirtschaftliche Bedeutung der älteren Arbeitnehmer

Entsprechend der vorgenommenen Abgrenzung haben wir z. Z. in der Bundesrepublik etwa 6,2 Millionen ältere Arbeitnehmer, das sind 31,3 v. H. aller abhängig Beschäftigten. Ihre Zahl wird sich in den kommenden Jahren kaum verringern. Allein aus dieser Größenordnung läßt sich bereits die volkswirtschaftliche Bedeutung dieser Gruppe ermessen.

Medizinischer und sozialer Fortschritt haben die durchschnittliche Lebensdauer des Menschen verlängert. Hinzu kommt, daß kriegsbedingt ein besonders ungünstiger Altersaufbau der Bevölkerung besteht. Das Arbeitskräftepotential unserer Volkswirtschaft wird auf lange Zeit begrenzt sein; umso mehr, als sich die Ausbildungszeiten der Jugendlichen verlängern werden. Die Entwicklung macht deutlich, daß unsere Volkswirtschaft in hohem Maße auf den produktiven Beitrag der Gruppe der älteren Arbeitnehmer angewiesen ist.

Berufliche Anpassungsprobleme älterer Arbeitnehmer

Der wirtschaftliche Strukturwandel und der verstärkte Leistungswettbewerb stellen ältere Arbeitnehmer vor größere berufliche Anpassungsschwierigkeiten. Diese Probleme lassen sich nicht nur durch die Wirtschaftspolitik, die auf Vollbeschäfti-

[1]) Dieser Bericht „Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland", der auf eine Anregung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zurückgeht, ist den Mitgliedern des Deutschen Bundestages bereits vom Vorstand der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zugeleitet worden.

gung gerichtet ist, lösen. Vielmehr muß man den besonderen Ursachen der Anpassungsschwierigkeiten und der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer nachgehen. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit gezielter beschäftigungs- und berufspolitischer Maßnahmen, um das Leistungs- und Anpassungsvermögen der älteren Menschen zu erhalten und zu verstärken. Besondere Bedeutung kommen dabei der Entwicklung und Bereitstellung von Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Umschulung zu. Die Arbeitnehmer müssen eingehend über die Veränderungen in der Wirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz informiert werden, damit sie sich rechtzeitig anpassen können und im erforderlichen Ausmaß beruflich beweglich bleiben. Der dem Deutschen Bundestag vorliegende Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes bietet dazu grundlegende Voraussetzungen. Allerdings gilt es gerade bei älteren Arbeitnehmern vielfach noch bestehende Vorbehalte gegenüber den Mobilitätserfordernissen zu überwinden. Maßnahmen wie die vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zusammen mit der Bundesanstalt gegenwärtig veranstaltete Informationsschau „Dynamisch im Beruf" sollen diesem Ziel dienen.

Eine besondere Verpflichtung bei der Überwindung der Beschäftigungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer kommt den Arbeitgebern zu. Die Mitarbeit aller gesellschaftlichen Kräfte ist hier notwendig. Nur so wird erreicht, daß die älteren Arbeitnehmer produktiv in unserer Leistungsgesellschaft eingegliedert und damit auch gesellschaftlich anerkannt bleiben.

B. Antworten auf die Fragen I bis IV

I. In welchem Umfang sind ältere Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit betroffen?

Aufschluß über Umfang und Struktur der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer geben jährliche statistische Sondererhebungen der Bundesanstalt. Ergebnisse der Auszählungen in den Jahren 1966 bis 1968 enthalten die Tabellen 1 bis 3 a der Anlage 1.

1. Arbeitslose nach Altersgruppen (Tabelle 1)

Ende September 1968 — bei der letzten Sondererhebung der Bundesanstalt — waren 108 000 Arbeitslose (61,8 v. H. der Arbeitslosen) 45 Jahre und älter [2]. Bei den arbeitslosen Männern betrug der Anteil dieser Altersgruppe 73,6 v. H. und bei den arbeitslosen Frauen 38,2 v. H. [3]. Dieser Vergleich zeigt, daß die Arbeitslosigkeit bei den älteren Frauen nicht so ausgeprägt ist wie bei den älteren Männern. Die Arbeitslosigkeit der Älteren soll daher im folgenden bei Männern und Frauen getrennt untersucht werden.

a) Männliche Arbeitslose

Vor der Rezission — d. h. bei der Auszählung von Ende September 1966 — gehörte fast die Hälfte der arbeitslosen älteren Männer der Altersgruppe von 65 und mehr Jahren an [4]. Diese Arbeitnehmer, für die kaum noch Vermittlungsmöglichkeiten bestanden, dürften sich vor allem deshalb arbeitslos gemeldet haben, um ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld auszuschöpfen. Diese Altersgruppe muß deshalb gesondert betrachtet werden. Sie fällt seit der Neuregelung im Finanzänderungsgesetz 1967 [5]), nach der das Arbeitslosengeld auf das Altersruhegeld anzurechnen ist, in der Arbeitslosenstatistik zahlen- und anteilmäßig auch kaum mehr ins Gewicht [6]. Das wird vor allem darauf zurückzuführen sein, daß die große Mehrheit der Arbeitnehmer mit Vollendung des 65. Lebensjahres das Altersruhegeld dem Arbeitslosengeld vorzieht, also davon absieht, sich arbeitslos zu melden und die Gewährung von Arbeitslosengeld zu beantragen.

Der Anteil der Arbeitslosen im Alter von 45 bis unter 55 Jahren an der Gesamtzahl der Arbeitslosen blieb 1966 bis 1968 stets unter dem Anteil der abhängig Beschäftigten dieser Altersgruppe an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten [7]. Das Schwergewicht der Arbeitslosigkeit älterer Männer liegt somit in der Altersgruppe der 55- bis unter 65jährigen.

Ihre Zahl erhöhte sich von 23 000 Ende September 1966 auf 77 000 Ende September 1967 [8]. Gleichzeitig stieg ihr Anteil an der Gesamtzahl der männlichen Arbeitslosen — trotz der starken Zunahme der Arbeitslosigkeit auch unter den jüngeren Arbeitnehmern — von 30,1 v. H. auf 33,5 v. H. [9]. Daran wird das Ausmaß konjunkturbedingter Entlassungen in diesem Altersbereich deutlich. Seit der Konjunkturwende im Sommer 1967 ist die Zahl der 55- bis unter 65jährigen Arbeitslosen bis Ende September 1968 zwar auf 68 000 zurückgegangen [10]. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der männlichen Ar-

---

[2]) Tabelle 1, Spalte 2, Zeilen 109 und 112
[3]) Tabelle, 1 Spalte 2, Zeilen 212 und 312
[4]) Tabelle 1, Spalte 5, Zeile 210
[5]) vom 21. Dezember 1967 (Bundesgesetzbl. I S. 1259)
[6]) Tabelle 1, Spalte 5, Zeilen 210, 211 und 212
[7]) vgl. in Tabelle 1, Spalte 3, Zeilen 210 bis 212 m. Spalte 3, Zeilen 204 bis 206 sowie Spalte 3, Zeilen 213 bis 215 m. Spalte 1, Zeilen 213 bis 215
[8]) Tabelle 1, Spalte 4, Zeilen 207 bis 208
[9]) Tabelle 1, Spalte 4, Zeilen 210 bis 211
[10]) Tabelle 1, Spalte 4, Zeile 209
[11]) Tabelle 1, Spalte 4, Zeile 212

beitslosen stieg aber in diesem Zeitraum auf 58 v. H. [11]).

Auch die Arbeitslosenquote bei den 55- bis 65jährigen Männern ist ein Anzeichen dafür, daß die konjunkturell verursachte Arbeitslosigkeit zu einem Dauerproblem werden kann. Bei allen männlichen Arbeitnehmern betrug die Arbeitslosenquote Ende September 1968 0,8 v. H., in der Altersgruppe der 55- bis 65jährigen dagegen 3,1 v. H. (altersspezifische Arbeitslosenquote [12]).

b) Weibliche Arbeitslose

Bei den Frauen im Alter von 45 bis 55 Jahren lag die Arbeitslosigkeit nur Ende September 1966 unter dem Durchschnitt aller Altersgruppen [13]). Ende September 1967 stieg die Arbeitslosenquote hier geringfügig über den Durchschnitt [14]). Ende September 1968 stimmte sie mit der durchschnittlichen Arbeitslosenquote überein [15]).

Die Zahl der arbeitslosen Frauen im Alter von 55 bis 65 Jahren, die Ende September 1966 6000 betragen hatte, stieg bis Ende September 1967 auf 21 000 an und ging bis Ende September 1968 wieder auf 12 000 zurück [16]). Anders als bei den Männern dieser Altersgruppe veränderte sich der Anteil der weiblichen Arbeitslosen im Alter von 55 bis 65 Jahren an der Gesamtzahl der weiblichen Arbeitslosen jedoch kaum [17]). Auch die altersspezifische Arbeitslosenquote betrug bei ihnen Ende September 1968 nur noch 1,4 v. H. [18]). Diese Zahlen verdeutlichen den andersartigen Ablauf des Berufslebens der Frau.

2. Arbeitslose, gegliedert nach Arbeitern und Angestellten (Tabelle 2)

Ältere Arbeiter waren in den letzten Jahren verhältnismäßig häufiger arbeitslos als ältere Angestellte. Das zeigt ein Vergleich zwischen den altersspezifischen Arbeitslosenquoten für Angestellte und Arbeiter [19]). Die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer ist also z. Z. nicht mehr wie in den fünfziger Jahren vorwiegend ein Angestelltenproblem.

Das wird vor allem darauf beruhen, daß Angestellte aufgrund konjunktureller und saisonaler Schwankungen meist in geringerem Umfang entlassen werden als unmittelbar in der Produktion beschäftigte Kräfte. Ein rückläufiger Geschäftsgang wirkt sich, jedenfalls zunächst, stärker auf die Produktion als auf den kaufmännischen und technischen Bereich aus.

[12]) Tabelle 1, Spalte 1, Zeile 215; Spalte 4, Zeile 215
[13]) vgl. Tabelle 1, Spalte 3, Zeile 313 mit Spalte 1, Zeile 313
[14]) vgl. Tabelle 1, Spalte 3, Zeile 314 mit Spalte 1, Zeile 314
[15]) vgl. Tabelle 1, Spalte 3, Zeile 315 mit Spalte 1, Zeile 315
[16]) Tabelle 1, Spalte 4, Zeile 307 bis 309
[17]) Tabelle 1, Spalte 4, Zeile 310 bis 312
[18]) Tabelle 1, Spalte 4, Zeile 315
[19]) vgl. Tabelle 2, Spalten 1 bis 4, Zeilen 119 bis 120 mit Spalten 1 bis 4, Zeilen 219 bis 220

3. Arbeitnehmer, die langfristig (ein Jahr und länger) arbeitslos sind (Tabellen 3 und 3 a)

Strukturelle Schwierigkeiten arbeitsloser männlicher Arbeiter in der Altersgruppe von 55 bis 65 Jahren spiegelt auch die Entwicklung der langfristigen Arbeitslosigkeit von 1966 bis 1968 wider. Ende September 1966 waren nur noch rd. 6200 Arbeitnehmer (5,5 v. H. aller Arbeitslosen) langfristig arbeitslos [20]). 74,9 v. H. von ihnen entfielen auf die Altersgruppe der 55- bis 65jährigen [21]).

Mit der Rezession nahm auch die Zahl der langfristig Arbeitslosen zu. Die Auswirkungen wurden aber erst im Jahre 1968 voll sichtbar. Bis Ende September 1968 stieg die Zahl der langfristig Arbeitslosen auf rd. 36 600 (21 v. H. aller Arbeitslosen) [22]). Von ihnen waren rd. 27 000 55 bis 65 Jahre alt [23]). An ihnen hatten die Männer mit rd. 25 300 weit überwiegend Anteil [24]).

Auch hier waren Arbeiter stärker betroffen als Angestellte. Auf die Altersgruppe von 55 bis 65 Jahren entfielen 22,4 v. H. der langfristig arbeitslosen Angestellten, aber 36,7 v. H. der langfristig arbeitslosen Arbeiter [25]).

Der auffallend geringe Anteil der Frauen an der langfristigen Arbeitslosigkeit [26]) hängt damit zusammen, daß weibliche Arbeitslose bei fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten ihr Arbeitsgesuch häufig nach einer bestimmten Zeit zurücknehmen und damit statistisch nicht mehr in Erscheinung treten. Es kommt hinzu, daß Frauen — vor allem im Dienstleistungsbereich — verhältnismäßig häufiger auf weniger konjunkturanfälligen Arbeitsplätzen beschäftigt sind.

4. Regionale Gliederung älterer Arbeitsloser

Regionale Schwerpunkte der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer sind einige Randbezirke Bayerns, das Saarland, einige Bezirke in Niedersachsen und das Ruhrgebiet. Ende September 1968 waren von den 108 000 älteren Arbeitslosen rd. 31 000 (darunter rd. 29 000 Männer) bei den Arbeitsämtern Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Hagen, Oberhausen und Recklinghausen gemeldet. In den Arbeitsamtsbezirken Dortmund, Hagen und Oberhausen waren über 80 v. H. der arbeitslosen Männer 55 und mehr Jahre alt.

[20]) Tabelle 3, Spalte 1, Zeilen 101 und 107
[21]) Tabelle 3, Spalte 4, Zeile 104
[22]) Tabelle 3, Spalte 1, Zeilen 103 und 108
[23]) Tabelle 3, Spalte 4, Zeile 103
[24]) Tabelle 3, Spalte 4, Zeile 203
[25]) Tabelle 3 a, Spalte 4, Zeilen 109 und 209
[26]) Tabelle 3, Zeilen 301 bis 309

II. Welche Erkenntnisse liegen über die Ursachen der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer vor?

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer seit Ende 1966 läßt sich nicht allein mit der Rezession erklären. Beschäftigungsprobleme der Älteren waren in der Zeit der Hochkonjunktur weitgehend überdeckt und traten erst wieder in das öffentliche Interesse, als sich die Zahl der älteren Arbeitslosen in den beiden vergangenen Jahren auffallend erhöhte. Neben allgemeinen konjunkturellen und strukturellen Einflüssen auf dem Arbeitsmarkt führen vor allem Veränderungen der Arbeitsanforderungen aufgrund des technischen Fortschritts, aber auch das Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Arbeitslosigkeit in den höheren Altersgruppen. Dabei greifen die genannten Faktoren zumeist ineinander über, so daß sie sich in ihren Auswirkungen kaum gegeneinander abgrenzen lassen.

1. Gesamtwirtschaftlicher Strukturwandel

In einer wachsenden Wirtschaft mit steigender Produktivitätsrate und sich wandelnden wirtschaftlichen Bedürfnissen verändern sich auch laufend die Arbeitsplätze. Neue Fertigungsverfahren, Werkstoffe und Verbrauchergewohnheiten bewirken, daß sich der Arbeitskräftebedarf zwischen den Wirtschaftszweigen ständig verschiebt. Zunehmender Nachfrage nach Arbeitskräften steht ein zurückgehender Arbeitskräftebedarf in anderen Bereichen gegenüber. Diese Veränderungen können in Bezirken mit industriearmer oder einseitiger Wirtschaftsstruktur zu einem Überangebot an Arbeitskräften führen, wenn der Arbeitskräftebedarf in einem strukturbestimmenden Sektor — wie in den Bergbau- und in den landwirtschaftlichen Problemgebieten — ständig sinkt.

Spannungen auf dem örtlichen Arbeitsmarkt, die dadurch entstehen, daß es an Möglichkeiten fehlt, in einen anderen Wirtschaftszweig überzuwechseln, führen im allgemeinen eher zu Schwierigkeiten für ältere Arbeitnehmer. Ihre räumliche Mobilität ist stärker eingeschränkt. Mit steigendem Alter nimmt die Umzugsbereitschaft, vor allem bei familiären Bindungen und längerer Ortsansässigkeit, ab. Ältere Arbeitnehmer haben häufiger eigenen Hausbesitz, Wohnungseigentum oder preisgünstige Mietwohnungen und sehen sich dadurch gehindert, den Wohnort zu wechseln, um eine auswärtige Tätigkeit aufzunehmen. Die Verkehrsverhältnisse in den Problemgebieten erschweren es ihnen nicht selten, als „Pendler" in der Umgebung ihres Wohnortes tätig zu werden.

2. Anpassungsprobleme älterer Arbeitnehmer

Der technische Fortschritt erschwert teilweise die Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer, führt aber auch zu Erleichterungen, etwa indem Handarbeit verdrängt wird oder die Arbeitsgeschwindigkeit am Arbeitsplatz keine entscheidende Rolle mehr spielt. Auf allen Gebieten, künftig auch verstärkt in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, haben sich die Arbeitnehmer, zunehmend auch die Angestellten, auf neue Arbeitsmethoden umzustellen. Das ist für ältere Arbeitnehmer, die an bestimmte Arbeitsabläufe gewöhnt sind, häufig schwieriger. Durch eine qualifizierte und auf eine breitere Grundlage gestellte Berufsausbildung könnten jedoch einschneidendere Berufliche Umstellungen in engeren Grenzen gehalten und den Arbeitnehmern auch im höheren Alter die berufliche Anpassung erleichtert werden. Das geistige Leistungsvermögen, von dem der Erwerb neuer beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten abhängt, bleibt mit steigenden Lebensjahren umso besser erhalten, je größer der Umfang der durch Ausbildung und ständige berufliche Fortbildung erworbenen intelektuellen und beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten ist.

Weniger qualifizierte Arbeitnehmer sehen zum Teil nicht die Notwendigkeit einer beruflichen Anpassung ein und schrecken eher vor den damit verbundenen Schwierigkeiten zurück, weil sie sich geistig überfordert fühlen. Demgegenüber sei bereits hier darauf hingewiesen, daß auch ältere Arbeitnehmer mit geringerer beruflicher Vorbildung nach den Ergebnissen der Berufsbildungsforschung sehr wohl mit Erfolg an beruflichen Anpassungsmaßnahmen teilnehmen können. wenn dabei ihre besondere Lern- und Lebenssituation berücksichtigt wird.

Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt bestätigt, daß Ungelernte und Hilfskräfte beruflich stärker gefährdet sind. Das Institut hatte in dieser Untersuchung „Analyse des Bestandes und des Zu- und Abgangs der Arbeitsuchenden von Ende April 1968" [27]) u. a. Feststellungen über die letzte berufliche Stellung und über die praktische Berufsausbildung der Arbeitslosen von Ende April 1968 (ohne Ausländer) getroffen. Danach ist etwa jeder zweite Arbeitslose als unqualifizierte Hilfskraft anzusehen [28]).

Dabei fällt auf, daß rund 42 v. H. der Arbeitslosen, aber nur rund 13 v. H. der beschäftigten männlichen Arbeiter Hilfskräfte waren [29]). Der hohe Anteil von Hilfsarbeitern unter den männlichen arbeitslosen Arbeitern besteht auch in den höheren Altersgruppen [30]). Bei den Arbeiterinnen sind Hilfskräfte in den höheren Altersgruppen ebenfalls überdurchschnittlich, jedoch nicht so ausgeprägt wie bei den männlichen Arbeitern von Arbeitslosigkeit betroffen. Bei Angestellten (Männern wie Frauen) verhält es sich ähnlich.

---

[27]) Die Untersuchungsergebnisse sind in Nr. 4 (S. 177 ff.) und Nr. 5 (S. 357 ff.) der „Mitteilungen" des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt dargestellt.

[28]) Nähere Zahlenangaben hierzu enthalten die Tabellen 4 und 5 der Anlage 1.

[29]) vgl. Tabelle 4 a, Spalte 2, Zeile 3 mit Tabelle 4 b, Spalte 3, Zeile 1

[30]) Tabelle 4 b, Spalte 3, Zeilen 2 bis 3; ferner Tabellen 5 a und 5 b

3. Das Verhalten der Arbeitgeber

Viele Arbeitgeber bemühen sich, ältere Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen zu beschäftigen, auf denen sie eine ihren besonderen Fähigkeiten entsprechende, vollwertige Arbeitsleistung erbringen können und bereiten sie gegebenenfalls auch auf solche neuen Tätigkeiten vor.

Auf der anderen Seite bestehen in den Betrieben — und zwar nicht nur unter den Führungskräften — häufig noch Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern. Vielfach wird zu Unrecht angenommen, der ältere Arbeitnehmer sei allgemein leistungsgemindert; er könne sich nicht auf neue Arbeitsanforderungen umstellen; deshalb lohne es sich wirtschaftlich nicht, sich um seine berufliche Anpassung zu bemühen.

Ferner findet sich die Vorstellung, ältere Arbeitnehmer hätten wegen der verminderten Widerstandskraft des alternden Organismus allgemein höhere Ausfallzeiten aus Krankheitsgründen. Dabei werden jedoch Gesichtspunkte, die der höheren Krankheitsanfälligkeit und der längeren Genesungszeit des älteren Menschen ausgleichend gegenüberstehen, außer acht gelassen. Mit zunehmendem Alter geht die Häufigkeit von Arbeitsunfällen zurück. Arbeitsunfälle treten am häufigsten in der Altersgruppe der 20- bis 34jährigen auf und nehmen in den folgenden Altersgruppen ständig ab[31]). Das wird sicherlich auch auf die größere Besonnenheit und Zuverlässigkeit älterer Arbeitnehmer und ihre längere Berufserfahrung zurückzuführen sein.

Aber auch Arbeitgeber, denen die altersbedingten Veränderungen des beruflichen Leistungsvermögens nicht unbekannt sind, unterlassen es vielfach, in ihrem Betrieb zu ermitteln, wo ältere Arbeitnehmer ihre besonderen Fähigkeiten voll entfalten können. Sie stellen sich auch nicht die Frage, welche beruflichen Anpassungsmaßnahmen erforderlich sind, um ältere Mitarbeiter rechtzeitig auf eine neue Tätigkeit vorzubereiten und einen finanziellen sowie sozialen Abstieg zu vermeiden. So zeigt die Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt, daß im Schnitt etwa die Hälfte der männlichen Arbeitslosen im Alter von 55 bis 65 Jahren, denen der Arbeitgeber gekündigt hatte, 10 und mehr Jahre bei diesem Arbeitgeber tätig gewesen war. Bei Großbetrieben ist dieses Bild noch ungünstiger. Es läßt sich also nicht generell behaupten, daß Großbetriebe die besondere Lage älterer Arbeitnehmer in ihrer Betriebs- und Personalpolitik besser berücksichtigen.

Schließlich zögern viele Arbeitgeber arbeitslose ältere Arbeitnehmer einzustellen, u. a. weil damit größere Belastungen verbunden sind (stärkerer sozialer Schutz; bei Angestellten vielfach mit dem Alter steigende Gehälter).

Häufig wird noch behauptet, Betriebe stellten statt älterer deutscher Arbeitsloser jüngere Ausländer ein. Dazu ist zu bemerken, daß nur Staatsbürger aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft deutschen Arbeitnehmern bei der Einstellung gleichberechtigt sind. Allen anderen ausländischen Arbeitnehmern wird dagegen eine Arbeitserlaubnis grundsätzlich nur dann erteilt, wenn für den betreffenden Arbeitsplatz keine deutschen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Im übrigen führen ausländische Arbeitnehmer in der Regel weniger qualifizierte Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit aus — Arbeiten, die für ältere deutsche Arbeitnehmer im allgemeinen nicht geeignet sind und von ihnen auch nicht gesucht werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang noch der Hinweis, das ausländische Arbeitnehmer überwiegend die fehlende regionale Mobilität deutscher Arbeitnehmer ersetzen[32]).

Gegenwärtig läßt der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung eine Untersuchung durchführen, die repräsentative Aussagen darüber erbringen soll, wie Arbeitgeber die Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer beurteilen, nach welchen Gesichtspunkten sie ältere Arbeiter und Angestellten entlassen und einstellen, welche Motive dabei wirksam werden und wie groß ihre Bereitschaft ist, ältere Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes beruflich anzupassen und auf für sie geeignete Arbeitsplätze umzusetzen. Die Untersuchungsergebnisse sollen im Sommer 1969 vorliegen.

III. Welche Maßnahmen wurden bisher getroffen, um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern und soziale Härten zu vermeiden?

IV. Sieht die Bundesregierung weitere Möglichkeiten, die Lage älterer Arbeitnehmer zu verbessern?

1. insbesondere durch beschäftigungspolitische Maßnahmen
   a) durch Einräumung einer arbeitsrechtlichen Sonderstellung,
   b) durch Förderungsmaßnahmen zur Beschaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen,
   c) durch besondere Maßnahmen zur beruflichen Anpassung und sonstige Hilfen;

2. durch Abfindungs- oder Lohnausgleichszahlungen?

Diese Fragen werden wegen des Sachzusammenhangs zusammenhängend beantwortet.

Um auch bei den älteren Arbeitnehmern einen hohen Beschäftigtenstand und eine angemessene Beschäftigung zu erreichen, hält die Bundesregierung neben ihrer wachstumsorientierten Wirtschaftspolitik vor allem beschäftigungsfördernde Maßnahmen für erforderlich. Die für eine aktive,

[31]) vgl. die Unfallverhütungsberichte der Bundesregierung 1964, 1965 und 1966 (Drucksachen V/152, V/3031 und V/3745)

[32]) Jahresgutachten 1968 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Drucksache V/3550, S. 20, Rdn. 71)

dem einzelnen und der Gesamtwirtschaft dienende Beschäftigungspolitik notwendigen gesetzlichen Grundlagen werden nach Auffassung der Bundesregierung mit dem Arbeitsförderungsgesetz geschaffen. Kernpunkte dieses Gesetzes werden der künftigen Entwicklung angepaßte Vorschriften für die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Berufs- und Arbeitsberatung, die Arbeitsvermittlung (mit besonderen Vermittlungshilfen für ältere Arbeitnehmer) sowie für die Förderung der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Anpassung (Fortbildung und Umschulung) sein. Ferner dient der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ein verstärkter arbeitsrechtlicher Schutz. Erst wenn beschäftigungspolitische Maßnahmen nicht zum Ziele führen, sollten soziale Härten, die gerade für ältere Arbeitnehmer mit einer unterwertigen Beschäftigung oder mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden sind, finanziell so weit wie möglich ausgeglichen werden.

Auch in der Anfrage wird davon ausgegangen, daß die beschäftigungspolitischen Maßnahmen den Vorrang vor derartigen Ausgleichsleistungen haben. Entsprechend der Bedeutung, die den in der Unterfrage 1 bezeichneten Maßnahmen aus beschäftigungspolitischer Sicht zukommt, wird zunächst die Unterfrage 1. c) beantwortet und anschließend auf die Unterfragen 1. b) und 1. a) eingegangen.

Unterfrage 1.c):

Maßnahmen zur beruflichen Anpassung und sonstige Hilfen

1. Maßnahmen zur beruflichen Anpassung älterer Arbeitnehmer

Neuere Ergebnisse der Berufsbildungsforschung, im internationalen Bereich in erster Linie Untersuchungen der OECD, zeigen, daß auch ältere und weniger qualifizierte Arbeitnehmer sehr wohl imstande sind, sich neue berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, wenn ihre berufliche Anpassung im Einklang mit ihrer besonderen Lern- und Lebenssituation durchgeführt wird. Diese Erkenntnisse sollen vertieft und erweitert werden. Die Bundesregierung fördert deshalb u. a. das Forschungsvorhaben des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) „Arbeitspädagogische Probleme bei älteren Arbeitnehmern", das an die Untersuchungen der OECD anknüpft. Die Ergebnisse der RKW-Untersuchung dürften Ende 1969 vorliegen.

Eine Intensivierung der Berufsbildungsforschung allein wird allerdings nicht ausreichen. Es ist auch erforderlich, Modelle zu entwickeln, um die wissenschaftlichen Erkenntnisse in der Praxis zu erproben. Hierzu wird z. Z. auf Initiative des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung das „Berufsförderungszentrum Essen" errichtet, das u. a. vom Bund, dem Land Nordrhein-Westfalen, der Bundesanstalt und den Sozialpartnern getragen wird. Das Berufsförderungszentrum soll u. a. zeitgerechte Methoden der beruflichen Umschulung Erwachsener — auch im Interesse älterer Arbeitnehmer — entwickeln. Weitere Einrichtungen dieser Art dürften erforderlich sein. Zunächst ist an ein Berufsbildungszentrum in Berlin gedacht.

Daneben sollten nach Auffassung der Bundesregierung für schwer vermittelbare ältere Arbeitslose Beschäftigungswerkstätten geschaffen werden, die die Wiedereingliederung dieses Personenkreises durch gezielte berufliche Bildungsmaßnahmen ermöglichen. Der Anpassungsvorgang müßte — entsprechen der Begabungsstruktur — berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln sowie Leistungsreserven wecken und damit das Selbstwertgefühl positiv beeinflussen. Hierzu ist die Mitarbeit fachlich und pädagogisch hochqualifizierter, zur Menschenführung befähigter Fachkräfte erforderlich. Bei der Ausstattung mit Maschinen, Werkzeugen und Geräten sollten gegenwärtige und zukünftige Arbeits- und Produktionsmethoden, vor allem in den Wachstumsindustrien, berücksichtigt werden. Der Erfolg dieser Maßnahmen hängt entscheidend davon ab, daß den persönlichen Verhältnissen des älteren Arbeitnehmers umfassend Rechnung getragen wird. Hier wird die Zusammenarbeit der Fachdienste der Bundesanstalt besonders wichtig. Grundsätzlich sollten Beratergruppen — mit Arbeitsamtsarzt und -psychologen, einer Fachkraft der Arbeitsvermittlung und einem technischen Berater — eingeschaltet werden, um die Begabungsschwerpunkte des einzelnen unabhängig von seiner früheren Berufstätigkeit herauszuarbeiten, ein Leistungsbild zu ermitteln und verwertbare Begabungsreserven deutlich zu machen. Von der Beurteilung müßten die weiteren Vermittlungs- und beruflichen Bildungsmaßnahmen abhängen. Die im Jahre 1968 in Essen gegründete Gesellschaft zur Verbesserung der Beschäftigtenstruktur mbH (GVB), der der Bund, das Land Nordrhein-Westfalen, die großen Kirchen des Rheinlandes und Westfalens und zwei Wirtschaftsunternehmen sowie im Beirat die Bundesanstalt angehören, will im Laufe dieses Jahres in verschiedenen Städten des Ruhrgebietes derartige Einrichtungen schaffen. Zu ihren Aufgaben wird es auch gehören, Methoden und Programme der beruflichen Anpassung älterer Arbeitnehmer zu entwickeln, die nach erfolgreicher Erprobung von Unternehmen angewendet werden können.

Mit der weiteren Verbesserung der Methoden zur beruflichen Anpassung des älteren Menschen dürften sich die Belastungen, die im vorgerückten Alter mit einer Umstellung auf neue Arbeitsanforderungen verbunden sind, erheblich verringern. Mit diesen Fragen befaßt sich der „Gesprächskreis für Fragen der beruflichen Bildung". In ihm sind die Spitzenverbände der Wirtschaft einschließlich der Gewerkschaften, die Kultusministerkonferenz der Länder, der Deutsche Bildungsrat und die Bundesanstalt vertreten; den Vorsitz führen die Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung sowie für Wirtschaft.

Die Voraussetzungen für eine möglichst weitgehende finanzielle Förderung der beruflichen Anpassung (Fortbildung und Umschulung) sind geschaffen. Im Rahmen von der Bundesregierung entwikkelter Programme zur Förderung der beruflichen Fortbildung werden seit 1962 Beihilfen an Arbeitnehmer gewährt, die an Lehrgängen für ihren beruflichen Aufstieg oder zur Anpassung ihrer Kennt-

nisse und Fertigkeiten an veränderte berufliche Anforderungen teilnehmen. Die Leistungen an Umschüler wurden 1967 mit der Einführung des Unterhaltsgeldes [33]) erheblich verbessert. Das Unterhaltsgeld können alle Umschüler — darunter auch bisher Selbständige, die eine Arbeitnehmertätigkeit aufnehmen wollen — erhalten. Es liegt bei Verheirateten nur wenig unter dem bisherigen Nettoeinkommen. Es wird gewährt, wenn an der Umschulung ein arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht, z. B. wenn einer späteren unterwertigen Beschäftigung entgegengewirkt werden soll.

Im Arbeitsförderungsgesetz werden die Rechtsgrundlagen für die Förderung der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung zusammengefaßt, die Leistungen weiter verbessert und ein Rechtsanspruch auf sie gewährt. Im Arbeitsförderungsgesetz sind — anders als nach geltendem Recht — auch besondere Förderungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung älterer Arbeitsuchender in das Berufsleben vorgesehen.

2. Maßnahmen der Betriebe

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat die Betriebe wiederholt — zuletzt in ihrer Denkschrift „Freiheitliche soziale Ordnung — heute und morgen" von Oktober 1968 — aufgefordert, dem besonderen Leistungsvermögen älterer Arbeitnehmer besser gerecht zu werden. Die Bundesregierung begrüßt, daß sich die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber zur sozialen Verantwortung gegenüber dem älteren Arbeitnehmer besonders bekennt. Sie erwartet, daß auch die einzelnen Arbeitgeber ihre Anstrengungen auf diesem Gebiet verstärken und für ihre älteren Mitarbeiter vermehrt Arbeitsplätze bereitstellen, auf denen diese ihre Fähigkeiten voll einsetzen können. Das erfordert vor allem vorausschauende Personalplanung, sorgfältige Arbeitsplatzanalysen, rechtzeitige Umsetzungen, innerbetriebliche Anpassungsmaßnahmen, technische Vorkehrungen zur Arbeitserleichterung und besondere Arbeitszeitregelungen.

Dabei sollten ältere Arbeitnehmer möglichst solche Arbeitsplätze erhalten, die sie einer geringeren körperlichen und nervlichen Dauerbelastung aussetzen, jedoch höhere Anforderungen an Zuverlässigkeit, Ausgeglichenheit und Verantwortungsbewußtsein stellen. Auf diese Weise läßt sich am besten erreichen, daß der ältere Arbeitnehmer gleichwertig beschäftigt bleibt und nicht in seinem Lohn — und damit in seiner sozialen Stellung — absinkt. Auf „Schutzecken" für ältere Arbeitnehmer sollte deshalb möglichst verzichtet werden. Bei Umstellungen kommt der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besondere Bedeutung zu.

Bei der Regelung der Arbeitszeit wird es darauf ankommen, älteren Arbeitnehmern vermehrt Teilzeitarbeitsplätze anzubieten. Erst kürzlich hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung die Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie und des Deutschen Industrie- und Handelstages sowie den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes gebeten, die verstärkte Einstellung männlicher und weiblicher Teilzeitarbeitskräfte zu unterstützen. Die Bundesregierung möchte auch an dieser Stelle auf die sozial- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung hinweisen, die sie der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen — gerade auch für Männer mit gesundheitlichen Einschränkungen, die sonst aus dem Erwerbsleben ausscheiden müßten — beimißt.

Allgemein werden bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Planung von Arbeitsabläufen arbeitsphysiologische und -psychologische Erkenntnisse über den älteren Arbeitnehmer stärker als bisher zu berücksichtigen sein. Eine von der Bundesregierung geförderte Untersuchung über die Anpassung der Arbeitsanforderungen an ältere Arbeitnehmer wird das Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft im Sommer 1969 abschließen.

Wünschenswert ist, daß die Betriebe bei ihren Stellenangeboten soweit wie möglich auf eine Altersbegrenzung verzichten. Auch der Vorstand der Bundesanstalt wendet sich gegen die in der Altersbegrenzung liegende Diskriminierung älterer Arbeitnehmer.

Betriebsgebundene zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung können ältere, auf ihrem Arbeitsplatz gefährdete Arbeitnehmer daran hindern, sich rechtzeitig um eine neue Beschäftigung zu bemühen. Für ältere Arbeitnehmer kann der Verlust betrieblicher Versorgungsansprüche bei einem Arbeitsplatzwechsel besonders nachteilig sein. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung prüft z. Z. Möglichkeiten, das System der betrieblichen Altersversorgung zu verbessern [34]). Er begrüßt jede Initiative, die zur Regelung dieser Frage ergriffen wird.

So haben kürzlich auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Vorstand der Bundesanstalt befürwortet, älteren Arbeitnehmern mit langjähriger Betriebszugehörigkeit Pensionsanwartschaften und Versorgungsansprüche bei betriebsbedingten Kündigungen zu erhalten.

Unterfrage 1. b):

Maßnahmen zur Beschaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen

1. Vermittlungshilfen der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

Eine entscheidende Rolle spielen die Bemühungen der Bundesanstalt, arbeitslosen älteren Arbeitnehmern wieder einen angemessenen Arbeitsplatz zu vermitteln. Die Selbstverwaltung der Bundesanstalt

[33]) durch das Siebente Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 10. März 1967 (Bundesgesetzbl. I S. 266)

[34]) vgl. Antwort des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 1. Juli 1968 auf die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP zur Zukunft der betrieblichen Altersversorgung (Drucksache V/3119)

und die Leiter ihrer Dienststellen wenden dieser Frage ihre besondere Aufmerksamkeit zu. Bei ihren Betriebsbesuchen erörtern die Fachkräfte der Arbeitsvermittlung mit den Arbeitgebern immer wieder die Möglichkeiten, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Auf diese Weise werden vielfach Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer erschlossen. Der fortlaufende Kontakt mit den Betrieben ermöglicht es den Arbeitsämtern, sich für die Belange älterer Arbeitnehmer einzusetzen und gegebenenfalls deren Entlassung vorzubeugen.

Zugunsten älterer Arbeitnehmer setzen die Arbeitsämter neben den Hilfen zur beruflichen Anpassung vor allem Leistungen nach den „Richtlinien zur Förderung der Arbeitsaufnahme" [35]) ein, um ihnen wieder einen angemessenen Arbeitsplatz zu verschaffen. Von diesen Leistungen kommt der Eingliederungsbeihilfe wachsende Bedeutung zu. Auch die Eingliederungsbeihilfe wurde 1967 [36]) erheblich verbessert. Sie kann jetzt auf die Dauer von zwei Jahren bis zur Höhe von 60 v. H. des Tariflohns bzw. des im Berufe ortsüblichen Lohnes an Arbeitgeber gewährt werden, die Arbeitsuchenden, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarkts — z. B. wegen ihres Alters — erschwert ist, einen Dauerarbeitsplatz bieten. Im ersten Halbjahr 1968 konnten aufgrund von Eingliederungsbeihilfen rund 1900 Arbeitsuchende in Arbeit vermittelt werden; im zweiten Halbjahr 1968 waren es rund 3500.

Ferner geht der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung mit dem Vorstand der Bundesanstalt davon aus, daß „Übergangshilfen„ (zum Ausgleich höherer Wohnkosten für Arbeitnehmer, die wegen der Aufnahme einer neuen Arbeit umziehen), ein geeignetes Mittel sind, die regionale Mobilität älterer Arbeitnehmer zu erhöhen. Der Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes (§ 56 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 5) sieht eine Ermächtigung an die Bundesanstalt vor, derartige Leistungen zu gewähren.

2. Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftsstruktur

Der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer kommen verschiedene Maßnahmen im Bereich der regionalen und sektoralen Strukturpolitik zugute. Hierher gehören das Regionale Förderungsprogramm, die Finanzhilfen an gewerbliche Unternehmen aus dem ERP-Sondervermögen und das gemeinsame Strukturprogramm der Bundesregierung und der Bundesanstalt, das Investitionshilfen für Infrastrukturmaßnahmen vorsieht. Weitere Förderungsprogramme der Bundesanstalt sind in der Anlage 2 zusammengestellt.

Unternehmen, die aus dem Bergbau entlassene ältere Arbeitnehmer einstellen, können zinsgünstige Kredite nach Richtlinien der Bundesregierung [37]) erhalten. Nach diesen Richtlinien wurden in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 30. September 1968 rd. 600 Dauerarbeitsplätze gefördert.

Ferner gibt die Kommission der Europäischen Gemeinschaften auf Antrag der Bundesregierung nach Artikel 56 des Vertrages über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl [38]) zinsgünstige Kredite an Wirtschaftsunternehmen, die eine angemessene Zahl von Arbeitnehmern der Montanindustrie — vor allem Bergleute, die von Strukturveränderungen betroffen sind — beschäftigen. Auch hierdurch wird die Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsprozeß begünstigt.

Bei der Weiterentwicklung der Strukturpolitik wird die Bundesregierung darauf achten, daß den Beschäftigungsproblemen älterer Arbeitnehmer Rechnung getragen wird.

3. Sonstige Maßnahmen zur Beschaffung von Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer

Ältere Arbeitnehmer, für die auf dem Arbeitsmarkt keine Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, können im Rahmen von Maßnahmen der Wertschaffenden Arbeitslosenhilfe [39]) beschäftigt werden. Die Bundesanstalt und der Bund fördern solche Maßnahmen durch Zuschüsse und Darlehen, wenn sie zusätzlich, gemeinnützig und volkswirtschaftlich wertvoll sind und im öffentlichen Interesse liegen. Abgesehen von dem Programm für ältere Angestellte im Lande Berlin haben diese Maßnahmen allerdings wegen der technischen Entwicklung mit dem zunehmenden Maschineneinsatz ihre frühere Bedeutung verloren.

Ferner hat der Ausschuß für Arbeit des Deutschen Bundestages beschlossen, in den Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes besondere Vorschriften über Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer aufzunehmen; hiernach wird die Bundesanstalt Einrichtungen, die der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer dienen, mit Darlehen und Zuschüssen fördern sowie Lohnzuschüsse an Arbeitgeber leisten können, die ältere Arbeitnehmer zusätzlich einstellen.

Unterfrage 1. a):

Einräumung einer arbeitsrechtlichen Sonderstellung

1. Beschäftigungspflicht

Um den Schutz älterer Arbeitnehmer auf arbeitsrechtlichem Wege zu verstärken, wird in der öffentlichen Diskussion vorgeschlagen, die Arbeitgeber sollten — ggf. ähnlich wie nach dem Schwerbeschädigtengesetz — gesetzlich verpflichtet werden, einen

[35]) i. d. F. vom 31. Oktober 1967 (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt 1968 S. 1)

[36]) durch das Siebente Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 10. März 1967 (Bundesgesetzbl. I S. 266)

[37]) vom 11. Dezember 1959 (Bundesanzeiger Nr. 241 vom 16. Dezember 1959)

[38]) i. d. F. der Änderung vom 26. Januar 1960 (Bundesgesetzbl. II S. 1573)

[39]) nach den §§ 140, 141 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung i. d. F. vom 3. April 1957 (Bundesgesetzbl. I S. 121), zuletzt geändert durch das Einführungsgesetz zum Gesetz über Ordnungswidrigkeiten vom 24. Mai 1968 (Bundesgesetzbl. I S. 503)

bestimmten Anteil älterer Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Die Bundesregierung bezweifelt die Zweckmäßigkeit einer durch Gesetz aufzuerlegenden Pflicht zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Sie ist vielmehr der Auffassung, daß die weit überwiegende Mehrheit der rund 6 Mio. älteren Arbeitnehmer etwaige Beschäftigungsschwierigkeiten überwindet; nicht zuletzt mit Hilfe der eingangs erwähnten Maßnahmen.

Die Einführung einer Pflichtquote würde die Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer, wie die Bundesregierung sie sieht, kaum lösen helfen. Mit ihr könnte zwar die Einstellung älterer arbeitsloser Arbeitnehmer erzwungen werden. Die Arbeitslosigkeit ist aber nur ein — am Arbeitsmarkt besonders sichtbares — Teilproblem; die Schwierigkeiten, die damit verbunden sind, alle älteren Arbeitnehmer angemessen zu beschäftigen, würden durch eine Pflichtquote nicht gelöst.

Der Gesetzgeber könnte die Beschäftigungspflicht nicht nur auf die älteren Arbeitslosen erstrecken. Es bliebe sonst unberücksichtigt, wie viele ältere Arbeitnehmer in den Betrieben bereits beschäftigt sind. Betriebe, die überdurchschnittlich viele ältere Arbeitnehmer beschäftigen, würden gegenüber Betrieben mit einem günstigeren Altersaufbau ihrer Belegschaft benachteiligt. Eine Regelung, die alle älteren Arbeitnehmer erfaßte, wäre aber zwangsläufig perfektionistisch und stände, auch vom Verwaltungs- und Kostenaufwand her gesehen, in keinem vertretbaren Verhältnis zu dem mit ihrer Hilfe erreichbaren begrenzten Ziel.

Im übrigen wäre es kaum möglich, durch Gesetz oder in Durchführungsbestimmungen angemessene Pflichtquoten festzulegen, da die Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer nicht nur in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Wirtschaftsräumen, sondern nahezu in jedem einzelnen Betrieb voneinander abweichen und sich ständig verändern.

2. Kündigungsschutz

Einen Schutz für ältere Arbeitnehmer bietet § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes [40]). Diese Bestimmung schreibt vor, daß bei der Auswahl von Arbeitnehmern, denen aus betrieblichen Erfordernissen gekündigt werden muß, soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist hierzu wiederholt entschieden worden, daß ältere Arbeitnehmer sozial besonders schutzbedürftig sind, da sie schwerer einen neuen Arbeitsplatz finden als jüngere Kräfte [41]).

Verlängerte Kündigungsfristen sieht das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten [42]) vor. Die Fristen nehmen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu und betragen nach 12 Jahren Betriebszugehörigkeit 6 Monate zum Schluß des Kalendervierteljahres.

Die Kündigungsfristen für Arbeiter sollen nach dem Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Vorschriften [43]) verlängert werden. Es ist vorgesehen, die Kündigungsfristen gestaffelt bis zu einer Frist von 4 Wochen nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit zu erhöhen; diese Bestimmungen wirken sich vor allem zugunsten älterer Arbeiter aus. Der Gesetzentwurf ist mit den Sozialpartnern besprochen worden.

Ferner ist auf die tarifvertraglichen Verlängerungen der Kündigungsfristen hinzuweisen. Die Fristen betragen in der Privatwirtschaft zwischen 2 und 6 Monaten und sind in der Weise gestaffelt, daß sie mit fortschreitendem Alter und längerer Betriebszugehörigkeit zunehmen.

Die verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer knüpfen in der Regel an eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit an. Würden die Betriebszugehörigkeitszeiten als Voraussetzung gestrichen oder auch nur wesentlich verkürzt, könnten sich die Einstellungsaussichten für ältere Arbeitnehmer vermindern. Dieselbe unerwünschte Folge könnte bei einem allzu weiten Ausbau von Kündigungsfristen eintreten. Das bedeutet nicht, daß nicht noch weitere Verbesserungen in Regelungen dieser Art möglich und wertvoll sind und angestrebt werden. Aus den angeführten Gründen stehen der Verbesserung des Schutzes älterer Arbeitnehmer auf arbeitsrechtlichem Wege jedoch Hemmnisse entgegen, die sowohl für den Gesetzgeber als auch für die Tarifpartner und die Betriebe gelten und dazu führen, daß der Spielraum für weitere Fortschritte auf diesem Gebiet eingeengt wird.

Neben einer Verlängerung der Kündigungsfristen, wie sie mit dem Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Vorschriften verwirklicht werden soll, empfiehlt der Vorstand der Bundesanstalt, im Rahmen der anzeigepflichtigen Entlassungen nach den §§ 15 ff. des Kündigungsschutzgesetzes [44]) besondere Schutzmaßnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmer vorzusehen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung läßt gegenwärtig prüfen, welche Möglichkeiten insoweit bestehen.

Unterfrage 2:

Abfindungs- oder Lohnausgleichszahlungen

Auch bei anhaltendem wirtschaftlichen Wachstum werden sich Entlassungen von Arbeitnehmern — als Folge technischer und wirtschaftlicher Veränderungen — nicht vermeiden lassen. Hiervon betroffene Arbeitnehmer ermöglichen Abfindungen, den finanziellen Aufwand für ihre Lebensführung in dem Zeitraum bis zur Aufnahme einer neuen Tätigkeit — in dem auch eine berufliche Anpassung notwendig sein kann — beizuhalten. Zugleich verstärken Ab-

[40]) vom 10. Januar 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499), zuletzt geändert durch das Zweite Änderungsgesetz zum AVAVG vom 7. Dezember 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 705)

[41]) BAG vom 20. Januar 1961, Bd. 10 S. 324; BAG vom 26. Juni 1964, Bd. 16 S. 149

[42]) vom 9. Juli 1926 (RGBl. I S. 399)

[43]) Bundesrats-Drucksache 705/68

[44]) vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499), zuletzt geändert durch das Zweite Änderungsgesetz zum AVAVG vom 7. Dezember 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 705)

findungsansprüche häufig die Bereitschaft von Arbeitnehmern, sich rechtzeitig um einen neuen angemessenen Arbeitsplatz zu bemühen, um die Abfindungsleistungen nicht für ihren Lebensunterhalt verbrauchen zu müssen. Insoweit haben Abfindungen auch beschäftigungspolitische Bedeutung.

Bei der Höhe der Abfindungszahlen sollte der besonderen Lage älterer Arbeitnehmer Rechnung getragen werden. Der Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Vorschriften sieht eine Erhöhung der nach den §§ 7 und 8 des Kündigungsschutzgesetzes [45]) zu zahlenden Abfindung vor. Der Höchstbetrag der Abfindung soll im Falle einer vom Arbeitgeber beantragten gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer nach vollendetem 50. Lebensjahr und 15 Jahren Betriebszugehörigkeit 15 Monatsverdienste, nach vollendetem 55. Lebensjahr und 20 Jahren Betriebszugehörigkeit 18 Monatsverdienste betragen.

Tarifvertragliche Regelungen sehen bei Entlassungen Abfindungen in Höhe von 0,5 bis 12 Monatseinkommen vor. Die Abfindungen setzen meist ein Lebensalter von mindestens 40 Jahren und eine Betriebszugehörigkeit von 10 bis 25 Jahren voraus; sie steigen mit zunehmendem Lebensalter und zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer.

Diese Tarifverträge enthalten mit wenigen Ausnahmen auch Regelungen zur Lohnsicherung, um soziale Härten für Arbeitnehmer zu vermeiden, die auf geringer bezahlte Arbeitsplätze umgesetzt werden oder an betriebliche Umschulungsmaßnahmen teilnehmen, die aus Rationalisierungsgründen notwendig sind. Die Lohnausgleichszahlungen werden bis zur Dauer von 6 Monaten gewährt.

Für Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus hat die Bundesregierung auf Grund des Gesetzes zur Anpassung und Gesundung des deutschen Steinkohlenbergbaus und der deutschen Steinkohlenbergbaugebiete (Kohleanpassungsgesetz) [46]) einen „Gesamtsozialplan" [47]) bekanntgemacht. Der Gesamtsozialplan berücksichtigt vor allem die Belange älterer Arbeitnehmer, deren Anteil im Steinkohlenbergbau überdurchschnittlich hoch ist. So sind die Voraussetzungen für den Bezug des Abfindungsgeldes mit zunehmendem Alter leichter zu erfüllen. Für die betrieblichen Sozialleistungen sind Mindestbedingungen festgesetzt. Stillegungshilfen und andere öffentliche Hilfen für die Anpassung und Gesundung des Bergbaus können die Unternehmen nur erhalten, wenn sie diese Mindestbedingungen in ihren Sozialplänen erfüllen. Die Abfindungen, die danach an entlassene Arbeitnehmer zu zahlen sind, staffeln nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und betragen 0,5 bis 2,5 Bruttomonatsgehälter.

Gegen einen noch erheblich weitergehenden Ausbau von Ausgleichs- und Abfindungsleistungen bestehen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedenken, die sich zum Teil mit den Einwänden decken, die bereits zur Frage eines erweiterten Kündigungsschutzes [48]) dargelegt wurden.

Mitunter wird auch vorgeschlagen, die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer durch die Herabsetzung der Altersgrenze für das vorgezogene Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten älterer Arbeitsloser zu „beheben". Es liefe jedoch einer aktiven Beschäftigungspolitik zuwider, die Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer durch ihre vorzeitige Ausgliederung aus dem Erwerbsleben lösen zu wollen. Zudem wäre es nach Auffassung der Bundesregierung bei der gegenwärtigen Finanzlage der gesetzlichen Rentenversicherung wegen der damit verbundenen Mehrausgaben nicht zu vertreten, den Rentenbeginn für diesen Personenkreis weiter vorzuverlegen [49]).

---

[45]) vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499), zuletzt geändert durch das Zweite Änderungsgesetz zum AVAVG vom 7. Dezember 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 705)

[46]) vom 15. Mai 1968 (Bundesgesetzbl. I S. 365)

[47]) vom 15. Mai 1968 (Bundesanzeiger Nr. 94 vom 18. Mai 1968)

[48]) s. o. Antwort auf Unterfrage 1 a, Nr. 2

[49]) vgl. Antwort des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 13. September 1968 (Drucksache V/3259) auf die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP betr. Einführung und Ausweitung elastischer Altersgrenzen für Altersrenten und Pensionen

C. Zusammenfassende Beurteilung

1. Der Schwerpunkt der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer liegt bei den männlichen Arbeitern im Alter von 55 bis 65 Jahren, vor allem, wenn sie Ungelernte und Hilfskräfte sind. Angestellte waren in den letzten Jahren von Arbeitslosigkeit weniger betroffen; vermutlich werden aber auch im Organisations-, Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich die Beschäftigungsschwierigkeiten für ältere Arbeitnehmer zunehmen.

2. Die rasche Entwicklung der Produktionstechniken und der fortwährende Strukturwandel in der Wirtschaft führen zu Veränderungen der Arbeitsbedingungen, die für ältere Arbeitnehmer besondere Schwierigkeiten ergeben. Unkenntnis und Vorurteile über das Leistungs- und Anpassungsvermögen der älteren Arbeitnehmer benachteiligen diese häufig im Erwerbsleben. Viele Betriebe sind noch nicht in dem erforderlichen Umfang dazu übergegangen, ältere Arbeitnehmer, soweit notwendig, rechtzeitig auf für sie geeignete, möglichst gleichwertige Arbeitsplätze umzusetzen und sie hierauf innerbetrieblich vorzubereiten. Solche Umsetzungen werden allerdings auch dadurch erschwert, daß die Arbeitnehmer mit zunehmendem Alter im allgemeinen weniger bereit sind,

sich auf neuartige Arbeitsanforderungen umzustellen; dabei ist jedoch auf Grund vorliegender Untersuchungsergebnisse festzustellen, daß die Umstellungsbereitschaft wächst, je besser die Arbeitnehmer beruflich ausgebildet sind.

3. Die Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmer im Alter von 55 bis 65 Jahren ist gegenwärtig noch überdurchschnittlich hoch, wenn sie auch seit der Rezession zurückgegangen ist. Aber auch für beschäftigte ältere Arbeitnehmer gibt es Schwierigkeiten im Erwerbsleben. Für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer bedarf es daher neben der allgemeinen Wirtschaftspolitik einer aktiven und gezielten Beschäftigungspolitik, um ihnen angemessene und produktive Arbeitsplätze zu sichern. Die gegenwärtigen Maßnahmen tragen dazu bei, den Beschäftigungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer entgegenzuwirken; mit Inkrafttreten des Arbeitsförderungsgesetzes werden sie weiter verbessert.

4. Unter den beschäftigungspolitischen Maßnahmen genießen diejenigen Hilfen Vorrang, die dem Arbeitnehmer auch in späteren Berufsjahren eigenverantwortlich eine Anpassung an veränderte Arbeitsanforderungen ermöglichen. Hierzu dienen vor allem auf die besondere Lern- und Lebenssituation des älteren Arbeitnehmers abgestellte Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung. Einrichtungen wie das z. Z. entstehende „Berufsförderungszentrum Essen" und das in Berlin geplante Berufsbildungszentrum werden sich, auch im Interesse der älteren Arbeitnehmer, der beruflichen Bildung Erwachsener widmen. Daneben ist vorgesehen, in besonderen Modelleinrichtungen die Anpassung und Wiedereingliederung älterer und schwer vermittelbarer Arbeitsloser zu fördern.

   Eine breit angelegte berufliche Grundbildung wird dem Arbeitnehmer die berufliche Anpassung auch im späteren Arbeitsleben erleichtern.

5. Von großer Bedeutung sind die Maßnahmen der Betriebe zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer. In diesem Zusammenhang ist auch auf die besonderen Vermittlungshilfen und den verstärkten arbeitsrechtlichen Schutz für ältere Arbeitnehmer hinzuweisen.

6. Wissenschaftliche Analysen und Vorausschauen müssen intensiviert werden. Besonders wichtig ist es, prognostische Methoden zur Erforschung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und ihrer Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erarbeiten. Der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Bildungsforschung fallen dabei wichtige Aufgaben zu. Eine Verbesserung und Erweiterung der statistischen Ausgangsdaten, vor allem der Aufbau einer Erwerbsstatistik, sind dafür dringend erforderlich. Auf Grund weiterer wissenschaftlicher Erkenntnisse und praktischer Erfahrungen wird es möglich sein, die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der älteren Arbeitnehmer noch besser aufeinander abzustimmen.

7. Abfindungs- und Lohnausgleichszahlungen — auf gesetzlicher Grundlage oder auf Grund tarifvertraglicher Regelung und betrieblicher Sozialpläne —, das vorgezogene Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die mit Wirkung vom 1. April 1967 erhöhten Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitslosenhilfe dienen dazu, soziale Härten für ältere Arbeitnehmer soweit wie möglich zu vermeiden, wenn beschäftigungsfördernde Maßnahmen nicht zum Ziele führen.

8. Der Vorschlag, eine gesetzliche Beschäftigungspflicht zugunsten älterer Arbeitnehmer einzuführen, löst nach Meinung der Bundesregierung die Beschäftigungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer nicht. Eine solche Regelung könnte zu einer Diskriminierung der älteren Arbeitnehmer insgesamt führen und würde in keinem Verhältnis zu dem mit ihr erreichbaren, begrenzten Ziel stehen.

10\. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat die besondere Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den älteren Arbeitnehmern herausgestellt. Die Bundesregierung erwartet, daß dementsprechend auch die einzelnen Arbeitgeber Arbeitsplätze bereitstellen, die der besonderen Leistungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiter angemessen sind. Ferner sollten sie vermehrt ältere Arbeitslose einstellen. Die finanziellen Vergünstigungen durch die Bundesanstalt — in erster Linie Eingliederungsbeihilfe und Anlernzuschuß — sollen dies erleichtern.

10\. Die Wirtschaft sollte für ältere Arbeitnehmer, vor allem Männer mit gesundheitlich bedingter eingeschränkter Leistungsfähigkeit, mehr Teilzeitarbeitsplätze bereitstellen. Zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze für Erwerbsgeminderte sind menschlich und volkswirtschaftlich gesehen der Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrenten vorzuziehen.

11\. Die Arbeitnehmer müssen in weitaus größerem Umfang als bisher von den Hilfen Gebrauch machen, die ihnen für ihre berufliche Anpassung angeboten sind. Die Arbeitsämter stehen nicht nur Berufsanwärtern und Arbeitslosen, sondern gerade auch berufstätigen Arbeitnehmern zur Verfügung, um sie im Arbeitsleben ständig zu beraten. Sie erteilen Rat und Auskunft, welche Berufe auch in Zukunft aussichtsreich sind, wie der Arbeitnehmer sich beruflich fortbilden kann und welche Maßnahmen zur beruflichen Anpassung für ihn in Frage kommen. Berufliche Schwierigkeiten sind um so eher zu vermeiden, je früher sich der Arbeitnehmer beraten läßt. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und die Bundesanstalt haben erst kürzlich wieder an die Arbeitnehmer ap-

pelliert, das Arbeitsamt nicht erst bei Arbeitslosigkeit aufzusuchen, sondern es in erster Linie als „ständigen Begleiter in allen beruflichen Fragen" zu betrachten.

12. Wie eine Reihe instruktiver Beiträge in letzter Zeit gezeigt haben, können vor allem Presse, Rundfunk und Fernsehen dazu beitragen, bestehende Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern abzubauen und die Einsicht in die Notwendigkeit einer beruflichen Anpassung und damit die Bereitschaft zur beruflichen Mobilität fördern.

13. Die Situation der älteren Arbeitnehmer läßt sich nur im Zusammenwirken aller verantwortwortlichen gesellschaftlichen Institutionen und Verbände sowie des einzelnen Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers verbessern. Neben den bisher durchgeführten und eingeleiteten Maßnahmen bedarf es weiterer gemeinsamer Anstrengungen, die berufliche Leistungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer zu erhalten und ihnen einen ihrem besonderen Leistungsvermögen angemessenen und produktiven Arbeitsplatz in unserer Wirtschaft zu sichern. Damit wird zugleich erreicht, daß der ältere Mensch vollwertiges Mitglied unserer Gesellschaft bleibt.

Anlage 1

Tabellen 1 bis 5

1. Abhängig Beschäftigte und Arbeitslose im Alter von 45 und mehr Jahren — 1966 bis 1968
2. Beschäftigte und arbeitslose Angestellte und Arbeiter im Alter von 45 und mehr Jahren — 1966 bis 1968
3. Langfristig Arbeitslose im Alter von 45 und mehr Jahren — 1966 bis 1968

3a. Langfristig arbeitslose Arbeiter und Angestellte im Alter von 45 und mehr Jahren — 1966 bis 1968

4. Arbeitslose und Beschäftigte nach Leistungsgruppen
5. Arbeitslose und Beschäftigte nach ihrer praktischen Berufsausbildung

Tabelle 1

1. Abhängig Beschäftigte und Arbeitslose im Alter von 45 und mehr Jahren

1966 bis 1968

Kenn-Nr.	Abhängig Beschäftigte [1] / Arbeitslose / Arbeitslosenquoten [2]	Maßeinheit	Jahr	samt insgesamt	darunter (Spalte 1) im Alter von . . . bis unter . . . Jahren: 45 und mehr	davon (Spalte 2): 45 bis 55	55 bis 65	65 und mehr
				1	2	3	4	5
1		**Männer und Frauen**						
101	Abhängig Beschäftigte [1])	1000	1966	21 495	6 685	3 312	2 981	392
102	(Ende April, Mikrozensus)		1967	20 895	6 628	3 287	2 941	400
103			1968	21 143	6 768	3 362	3 002	402
104		v. H.	1966	*100,0*	*31,1*	*15,4*	*13,8*	*1,8*
105			1967	*100,0*	*31,7*	*15,7*	*14,1*	*1,9*
106			1968	*100,0*	*32,0*	*15,9*	*14,2*	*1,9*
107	Arbeitslose	1000	1966	113	71	12	30	29
108	(Ende September, BAVAV)		1967	341	189	48	98	43
109			1968	174	108	24	79	4
110		v. H.	1966	*100,0*	*63,0*	*10,9*	*26,4*	*25,7*
111			1967	*100,0*	*55,5*	*14,1*	*28,8*	*12,5*
112			1968	*100,0*	*61,8*	*13,8*	*45,5*	*2,5*
113	Arbeitslosenquoten [2])	v. H.	1966	*0,5*	*1,1*	*0,4*	*1,0*	*7,4*
114			1967	*1,6*	*2,9*	*1,5*	*3,3*	*10,8*
115			1968	*0,8*	*1,6*	*0,7*	*2,6*	*1,0*
2		**Männer**						
201	Abhängig Beschäftigte [1])	1000	1966	14 121	4 610	2 142	2 188	280
202			1967	13 767	4 556	2 130	2 148	278
203			1968	13 866	4 611	2 160	2 172	279
204		v. H.	1966	*100,0*	*32,6*	*15,2*	*15,5*	*2,0*
205			1967	*100,0*	*33,1*	*15,5*	*15,6*	*2,0*
206			1968	*100,0*	*33,3*	*15,6*	*15,7*	*2,0*
207	Arbeitslose	1000	1966	78	58	7	23	27
208			1967	231	145	28	77	40
209			1968	116	86	14	68	4
210		v. H.	1966	*100,0*	*74,4*	*9,1*	*30,1*	*35,2*
211			1967	*100,0*	*62,7*	*12,0*	*33,5*	*17,2*
212			1968	*100,0*	*73,6*	*12,4*	*58,0*	*3,2*
213	Arbeitslosenquoten [2])	v. H.	1966	*0,6*	*1,3*	*0,3*	*1,1*	*9,6*
214			1967	*1,7*	*3,2*	*1,3*	*3,6*	*14,4*
215			1968	*0,8*	*1,9*	*0,6*	*3,1*	*1,4*
3		**Frauen**						
301	Abhängig Beschäftigte [1])	1000	1966	7 374	2 075	1 170	793	112
302			1967	7 129	2 073	1 157	793	123
303			1968	7 277	2 156	1 202	830	124
304		v. H.	1966	*100,0*	*28,1*	*15,9*	*10,8*	*1,5*
305			1967	*100,0*	*29,1*	*16,2*	*11,1*	*1,7*
306			1968	*100,0*	*29,6*	*16,5*	*11,4*	*1,7*

noch Tabelle 1

Kenn-Nr.	Abhängig Beschäftigte [1] / Arbeitslose / Arbeitslosenquoten [2])	Maß-einheit	Jahr	insgesamt	darunter (Spalte 1) im Alter von ... bis unter ... Jahren: 45 und mehr	davon (Spalte 2): 45 bis 55	55 bis 65	65 und mehr
				1	2	3	4	5
307	Arbeitslose	1000	1966	35	13	5	6	2
308			1967	110	45	20	21	3
309			1968	58	22	10	12	1
310		v. H.	1966	*100,0*	*37,6*	*14,8*	*18,0*	*4,8*
311			1967	*100,0*	*40,5*	*18,6*	*19,1*	*2,8*
312			1968	*100,0*	*38,2*	*16,7*	*20,5*	*1,0*
313	Arbeitslosenquoten [2])	v. H.	1966	*0,5*	*0,6*	*0,4*	*0,8*	*1,8*
314			1967	*1,5*	*2,2*	*1,7*	*2,6*	*2,4*
315			1968	*0,8*	*1,0*	*0,8*	*1,4*	*0,8*

Anmerkungen zur Tabelle 1

[1]) Das sind beschäftigte Arbeiter, Angestellte und Beamte (ohne Soldaten). Die Angaben für 1968 sind vorläufige Ergebnisse und teilweise geschätzt (Altersgruppen).

[2]) Das ist die Zahl der Arbeitslosen auf 100 abhängig Beschäftigte.

Quelle für die Grundzahlen:

Beschäftigte: Statistisches Bundesamt, Fachserie A — 6/I; Arbeitslose: BAVAV, Amtliche Nachrichten. Alle v. H.-Zahlen wurden im BMA (Ref. I b 3) errechnet.

Tabelle 2

2. Beschäftigte und arbeitslose Angestellte und Arbeiter im Alter von 45 und mehr Jahren

1966 bis 1968

Kenn-Nr.	Beschäftigte [1]) / Arbeitslose / Arbeitslosenquoten [3])	Maßeinheit	Jahr	insgesamt	darunter (Spalte 1) im Alter von . . . bis unter . . . Jahren: 45 und mehr	davon (Spalte 2): 45 bis 55	davon (Spalte 2): 55 bis 65	davon (Spalte 2): 65 und mehr
				1	2	3	4	5
1				**Angestellte**				
101	Beschäftigte Angestellte [1])	1000	1966	7 238	2 122	1 105	871	146
102	(Ende April, Mikrozensus)		1967	7 245	2 160	1 130	877	153
103			1968	7 327	2 232	—	—	—
104		v. H.	1966	*100,0*	*29,3*	*15,3*	*12,0*	*2,0*
105			1967	*100,0*	*29,8*	*15,6*	*12,1*	*2,1*
106			1968	*100,0*	*30,5*	—	—	—
107	Beschäftigte Angestellte in v. H.	v. H.	1966	*33,7*	*31,7*	*33,4*	*29,2*	*37,2*
108	der abhängig Beschäftigten		1967	*34,7*	*32,6*	*34,4*	*29,8*	*38,3*
109	insgesamt [2])		1968	*34,7*	*33,0*	—	—	—
110	Arbeitslose Angestellte	1000	1966	25	14	3	6	6
111	(Ende September, BAVAV)		1967	64	32	9	14	9
112			1968	46	22	7	15	1
113		v. H.	1966	*100,0*	*57,3*	*11,3*	*23,4*	*22,7*
114			1967	*100,0*	*49,4*	*13,7*	*22,2*	*13,5*
115			1968	*100,0*	*49,3*	*14,6*	*32,7*	*2,0*
116	Arbeitslose Angestellte in v. H.	v. H.	1966	*22,7*	*20,3*	*23,1*	*19,3*	*19,6*
117	der Arbeitslosen insgesamt		1967	*18,9*	*16,8*	*18,2*	*14,5*	*20,3*
118			1968	*26,2*	*20,9*	*27,6*	*18,8*	*21,1*
119	Arbeitslosenquoten	v. H.	1966	*0,3*	*0,7*	*0,3*	*0,7*	*4,1*
120	für Angestellte [3])		1967	*0,9*	*1,5*	*0,8*	*1,6*	*5,9*
121			1968	—	—	—	—	—
2				**Arbeiter**				
201	Beschäftigte Arbeiter [1])	1000	1966	12 904	3 976	1 885	1 862	229
202	(Ende April, Mikrozensus)		1967	12 289	3 880	1 841	1 810	229
203			1968	12 446	3 944	—	—	—
204		v. H.	1966	*100,0*	*30,8*	*14,6*	*14,4*	*1,8*
205			1967	*100,0*	*31,6*	*15,0*	*14,7*	*1,9*
206			1968	*100,0*	*31,7*	—	—	—
207	Beschäftigte Arbeiter in v. H.	v. H.	1966	*60,0*	*59,5*	*56,9*	*62,5*	*58,4*
208	der abhängig Beschäftigten		1967	*58,8*	*58,5*	*56,0*	*61,5*	*57,3*
209	insgesamt [2])		1968	*58,9*	*58,3*	—	—	—
210	Arbeitslose Arbeiter	1000	1966	88	57	9	24	23
211	(Ende September, BAVAV)		1967	277	158	39	84	34
212			1968	129	85	17	65	3
213		v. H.	1966	*100,0*	*64,6*	*10,8*	*27,2*	*26,6*
214			1967	*100,0*	*57,0*	*14,3*	*30,4*	*12,3*
215			1968	*100,0*	*66,2*	*13,5*	*50,1*	*2,6*

noch Tabelle 2

Kenn-Nr.	Beschäftigte [1]) / Arbeitslose / Arbeitslosenquoten [3])	Maß-einheit	Jahr	insgesamt	darunter (Spalte 1) im Alter von ... bis unter ... Jahren			
					45 und mehr	davon (Spalte 2)		
						45 bis 55	55 bis 65	65 und mehr
				1	2	3	4	5
216	Arbeitslose Arbeiter in v. H.	v. H.	1966	77,7	79,7	76,9	80,3	80,4
217	der Arbeitslosen insgesamt		1967	81,1	83,2	81,8	85,5	79,7
218			1968	73,8	79,1	72,4	81,2	78,7
219	Arbeitslosenquoten	v. H.	1966	0,7	1,4	0,5	1,3	10,0
220	für Arbeiter [3])		1967	2,3	4,1	2,1	4,6	14,8
221			1968	—	—	—	—	—

Anmerkungen zur Tabelle 2

[1]) Die Ergebnisse für 1968 sind geschätzt.

[2]) Die Summe der v. H.-Anteile zur Gesamtzahl (Zeilen 107/207, 108/208, 109/209) bleiben unter 100 v. H.; die verbleibende Differenz stellt den v. H.-Anteil der Beamten (ohne Soldaten) dar.

[3]) Das ist die Zahl der Arbeitslosen auf jeweils 100 beschäftigte Angestellte bzw. Arbeiter.

Quelle für die Grundzahlen

Beschäftigte: Statistisches Bundesamt, Fachserie A — 6/I; Arbeitslose: BAVAV, Amtliche Nachrichten. Alle v. H.-Zahlen wurden im BMA (Ref. I b 3) errechnet.

Tabelle 3

3. Langfristig Arbeitslose im Alter von 45 und mehr Jahren 1966 bis 1968, jeweils Ende September

Kenn-Nr.	Langfristig [1]) Arbeitslose	Maß-einheit	Jahr	insgesamt	darunter (Spalte 1) im Alter von . . . bis unter . . . Jahren			
					45 und mehr	davon (Spalte 2)		
						45 bis 55	55 bis 65	65 und mehr
				1	2	3	4	5
1			**Männer und Frauen**					
101	Langfristig [1]) arbeitslose	An-	1966	6 232	5 627	685	4 667	275
102	Männer und Frauen	zahl	1967	13 067	10 710	2 040	8 338	332
103			1968	36 573	32 054	4 402	26 995	657
104		v. H.	1966	*100,0*	*90,3*	*11,0*	*74,9*	*4,4*
105			1967	*100,0*	*82,0*	*15,6*	*63,8*	*2,5*
106			1968	*100,0*	*87,6*	*12,0*	*73,8*	*1,8*
107	(101/103) in v. H. der jeweiligen	v. H.	1966	*5,5*	*7,9*	*5,6*	*15,7*	*0,9*
108	Gesamtzahl der Arbeitslosen		1967	*3,8*	*5,7*	*4,2*	*8,5*	*0,8*
109			1968	*21,0*	*29,7*	*18,3*	*34,0*	*15,3*
2			**Männer**					
201	Langfristig [1]) arbeitslose Männer	An-	1966	5 725	5 225	615	4 357	253
202		zahl	1967	11 700	9 780	1 704	7 768	308
203			1968	33 560	29 757	3 820	25 317	620
204		v. H.	1966	*100,0*	*91,3*	*10,8*	*76,1*	*4,4*
205			1967	*100,0*	*83,6*	*14,6*	*66,4*	*2,6*
206			1968	*100,0*	*88,7*	*11,4*	*75,4*	*1,8*
207	(201/203) in v. H. der jeweiligen	v. H.	1966	*7,4*	*9,0*	*8,7*	*18,6*	*0,9*
208	Gesamtzahl der arbeitslosen		1967	*5,1*	*6,7*	*6,1*	*10,0*	*0,8*
209	Männer		1968	*28,8*	*34,7*	*26,5*	*37,5*	*16,8*
3			**Frauen**					
301	Langfristig [1]) arbeitslose Frauen	An-	1966	507	402	70	310	22
302		zahl	1967	1 367	930	336	570	24
303			1968	3 013	2 297	582	1 678	37
304		v. H.	1966	*100,0*	*79,3*	*13,8*	*61,1*	*4,3*
305			1967	*100,0*	*68,0*	*24,6*	*41,7*	*1,8*
306			1968	*100,0*	*76,2*	*19,3*	*55,7*	*1,2*
307	(301/303) in v. H. der jeweiligen	v. H.	1966	*1,4*	*3,0*	*1,3*	*4,9*	*1,3*
308	Gesamtzahl der arbeitslosen		1967	*1,2*	*2,1*	*1,6*	*2,7*	*0,8*
309	Frauen		1968	*5,2*	*10,4*	*6,0*	*14,1*	*6,1*

[1]) Das sind mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit von einem und mehr Jahren.

Quelle: BAVAV, Amtliche Nachrichten der BAVAV.

Tabelle 3 a

3 a. Langfristig arbeitslose Angestellte und Arbeiter im Alter von 45 und mehr Jahren 1966 bis 1968, jeweils Ende September

Kenn-Nr.	Langfristig [1]) arbeitslose Angestellte und Arbeiter	Maß-einheit	Jahr	insgesamt	darunter (Spalte 1) im Alter von . . . bis unter . . . Jahren: 45 und mehr	davon (Spalte 2): 45 bis 55	55 bis 65	65 und mehr
				1	2	3	4	5
1				**Angestellte**				
101	Langfristig [1]) arbeitslose	An-	1966	1 564	1 464	119	1 242	103
102	Angestellte insgesamt	zahl	1967	1 915	1 638	259	1 307	72
103			1968	4 698	4 047	581	3 341	125
104		v. H.	1966	*100,0*	*93,6*	*7,6*	*79,4*	*6,6*
105			1967	*100,0*	*85,5*	*13,5*	*68,3*	*3,8*
106			1968	*100,0*	*86,2*	*12,4*	*71,1*	*2,7*
107	(101/103) in v. H. der jeweiligen	v. H.	1966	*6,2*	*10,2*	*4,2*	*21,2*	*1,8*
108	Gesamtzahl der arbeitslosen		1967	*3,0*	*5,2*	*2,9*	*9,2*	*0,8*
109	Angestellten		1968	*10,3*	*18,0*	*8,7*	*22,4*	*13,8*
2				**Arbeiter**				
201	Langfristig [1]) arbeitslose	An-	1966	4 668	4 163	566	3 425	172
202	Arbeiter insgesamt	zahl	1967	11 152	9 072	1 781	7 031	260
203			1968	31 875	28 007	3 821	23 654	532
204		v. H.	1966	*100,0*	*89,2*	*12,1*	*73,4*	*3,7*
205			1967	*100,0*	*81,3*	*16,0*	*63,0*	*2,3*
206			1968	*100,0*	*87,9*	*12,0*	*74,2*	*1,7*
207	(201/203) in v. H. der jeweiligen	v. H.	1966	*5,3*	*7,4*	*6,0*	*14,4*	*0,7*
208	Gesamtzahl der arbeitslosen		1967	*4,0*	*5,8*	*4,5*	*8,4*	*0,8*
209	Arbeiter		1968	*24,7*	*32,8*	*21,9*	*36,7*	*15,7*

[1]) Das sind Arbeitslose mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit von einem und mehr Jahren.

Quelle: BAVAV, Amtliche Nachrichten der BAVAV.

Tabelle 4

Arbeitslose und Beschäftigte, gegliedert nach Leistungsgruppen

(in v. H.)

a) **Beschäftigte** 1962 [1])

Kenn-Nr.	Leistungsgruppen	Arbeiter			Angestellte		
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
		1	2	3	4	5	6
1	Hilfskräfte (Gruppe 3 bzw. IV bis V)	19,8	13,1	46,0	44,2	22,4	72,9
2	Sonstige (Gruppe 1 bis 2 bzw. I bis III)	80,2	86,9	54,0	55,8	77,6	27,1

b) **Arbeitslose** Ende April 1968 [2])

Kenn-Nr.	Altersgruppen	Arbeiter				Angestellte			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Hilfskräfte	Sonstige	Hilfskräfte	Sonstige	Hilfskräfte	Sonstige	Hilfskräfte	Sonstige
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Alle Altersgruppen	42,3	57,7	59,6	40,4	41,6	58,4	76,7	23,3
2	45 bis unter 55 Jahren	51,1	48,9	67,0	33,0	43,6	56,4	85,2	14,8
3	55 Jahre und älter	39,3	60,7	68,6	31,4	39,0	61,0	81,8	18,2

[1]) Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie M (Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen), Reihe 17, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1962
(Definition der Leistungsgruppen ist als Anhang zu Tabelle 4 beigefügt.)

[2]) Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BAVAV

Anhang zu Tabelle 4

Definition der Leistungsgruppen

A r b e i t e r :

Leistungsgruppe 1 a

Arbeiter, die auf Grund ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit Arbeiten beschäftigt werden, welche als besonders schwierig oder verantwortungsvoll oder vielgestaltig anzusehen sind. Die Befähigung kann durch abgeschlossene Lehre in Verbindung mit einer mehrjährigen Beschäftigung bei entsprechenden Arbeiten oder nur durch langjährige Erfahrung bei entsprechenden Arbeiten erworben sein. In den Tarifen sind die Angehörigen dieser Gruppe als hochqualifizierte Facharbeiter, qualifizierte Facharbeiter, Spezialfacharbeiter, Facharbeiter mit meisterlichem Können, Meister und auch Vorarbeiter mit Stundenlohn bezeichnet.

Leistungsgruppe 1 b

Arbeiter, die auf Grund abgeschlossener Lehre oder durch in mehrjähriger Tätigkeit erworbene Fachkenntnisse mit allen in dem betreffenden Arbeitsgebiet vorkommenden Arbeiten vertraut sind und beschäftigt werden können. In den Tarifen sind diese Arbeiter als Facharbeiter, gelernte Arbeiter, Facharbeiter mit Berufsausbildung, Handwerker, Betriebshandwerker und ähnlich bezeichnet.

Leistungsgruppe 2

Arbeiter, die im Rahmen einer speziellen, meist branchegebundenen Tätigkeit mit gleichmäßig wiederkehrenden oder mit weniger schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten beschäftigt werden, für die keine allgemeine Berufsbefähigung vorausgesetzt werden muß. Die Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Arbeiten haben die Arbeiter meist im Rahmen einer mindestens 3 Monate dauernden Anlernzeit mit oder ohne Abschlußprüfung erworben. In den Tarifen werden die hier erwähnten Arbeiter meist als Spezialarbeiter, qualifizierte angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter mit besonderen Fähigkeiten, angelernte Arbeiter, vollwertige Betriebsarbeiter, angelernte Hilfshandwerker, Betriebsarbeiter und ähnlich bezeichnet.

Leistungsgruppe 3

Arbeiter, die mit einfachen, als Hilfsarbeiten zu bewertenden Tätigkeiten beschäftigt sind, für die eine fachliche Ausbildung auch nur beschränkter Art nicht erforderlich ist. In den Tarifen werden diese Arbeiter meist als Hilfsarbeiter, ungelernte Arbeiter, einfache Arbeiter und ähnlich bezeichnet.

A n g e s t e l l t e

Leistungsgruppe I

Kaufmännische und technische Angestellte in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Die Gehälter der Angestellten der Leistungsgruppe I werden im allgemeinen frei (durch Einzelvertrag) geregelt.

Leistungsgruppe II

Kaufmännische und technische Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben. Ferner Angestellte mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Kenntnissen, außerdem Angestellte, die als Obermeister, Oberrichtmeister oder Meister mit hohem beruflichem Können und besonderer Verantwortung großen Werkstätten oder Abteilungen vorstehen.

Leistungsgruppe III

Kaufmännische und technische Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten, jedoch keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen, außerdem Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, die die fachlichen Erfahrungen eines Meisters, Richtmeisters oder Gießereimeisters aufweisen, bei erhöhter Verantwortung größeren Abteilungen vorstehen und denen Aufsichtspersonen und Hilfsmeister unterstellt sind.

Leistungsgruppe IV

Kaufmännische und technische Angestellte ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder mehrjährige Berufstätigkeit, den erfolgreichen Besuch einer Fachschule oder durch privates Studium erworbene Fachkenntnis voraussetzt, außerdem Angestellte, die als Aufsichtspersonen einer kleineren Zahl von überwiegend ungelernten Arbeitern vorstehen, sowie Hilfsmeister, Hilfswerkmeister oder Hilfsrichtmeister.

Leistungsgruppe V

Kaufmännische und technische Angestellte in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert.

Tabelle 5

Arbeitslose und Beschäftigte, gegliedert nach ihrer praktischen Berufsausbildung

(in v. H.)

a) **Gesamtheit der Beschäftigten und Arbeitslosen** [1])

Art der Ausbildung	Arbeiter		Angestellte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Ohne Lehr- oder Anlernausbildung	13,0	nicht bekannt	17,1	33,0
Anlern- oder Lehrausbildung	77,4	nicht bekannt	72,8	63,5
Meisterausbildung	8,6	nicht bekannt	5,6	0,9
Sonstige	0,0	nicht bekannt	4,5	2,6

b) **Arbeitslose** von Ende April 1968 [2])

Art der Ausbildung	Arbeiter						Angestellte					
	Männer			Frauen			Männer			Frauen		
	insgesamt	45 bis 55 Jahre	55 [3])	insgesamt	45 bis 55 Jahre	55 [3])	insgesamt	45 bis 55 Jahre	55 [3])	insgesamt	45 bis 55 Jahre	55 [3])
Ohne Lehr- oder Anlernausbildung	49,3	54,2	50,3	82,2	87,6	88,2	22,0	29,1	20,6	47,3	57,7	62,9
Anlernausbildung	5,7	5,1	5,7	4,0	2,4	2,6	4,8	5,4	5,2	8,1	5,5	5,0
Lehrausbildung	42,5	38,4	41,1	13,1	9,3	8,3	67,6	59,3	68,1	43,9	35,7	30,6
Meisterausbildung	2,1	1,9	2,8	0,1	0,3	0,0	4,6	5,2	5,1	0,2	0,3	0,3
nicht bekannt	0,4	0,4	0,1	0,6	0,4	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,8	1,5

[1]) Quelle: Amtliche Nachrichten der BAVAV 1968 S. 545

[2]) Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BAVAV

[3]) d. h. 55 Jahre und älter

Anlage 2

Strukturverbessernde Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

a) Kreditprogramm im Rahmen des Regionalen Förderungsgrogramms der Bundesregierung

Zweckbestimmung:

Förderung der Ansiedlung, Erweiterung, Modernisierung und Rationalisierung von gewerblichen Produktionsunternehmen in den von der Bundesregierung anerkannten Fördergebieten

Mittel seit 1964:

210 Millionen DM und 15 Millionen DM für den Raum Ostfriesland

b) Förderung von Maßnahmen zur Strukturverbesserung in Nordrhein-Westfalen

Zweckbestimmung:

Verbesserung der Wirtschaftsstruktur, vorrangig in den von Betriebsstillegungen im Steinkohlenbergbau betroffenen oder bedrohten Gebieten

Mittel seit 1967: 275 Millionen DM

c) Förderung der Ansiedlung von gewerblichen Betrieben in Standorten außerhalb der von der Bundesregierung anerkannten Fördergebiete

Zweckbestimmung:

Darlehen an gewerbliche Produktionsunternehmen für arbeitsmarktpolitisch erwünschte Maßnahmen in strukturschwachen Gebieten, vorzugsweise in Förderungsgebieten der Länder

Mittel seit 1967: 40 Millionen DM

d) Darlehen zur Finanzierung kommunaler Aufgaben mit ausgesprochen günstigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Zweckbestimmung:

Darlehen an Gemeinden bis zu 25 000 Einwohnern mit einem Regelbetrag von bis zu 200 000 DM für Erschließungsmaßnahmen im Zusammenhang mit konkreten Betriebsansiedlungen oder -erweiterungen

Mittel seit 1965: 60 Millionen DM

e) Darlehen für Maßnahmen zur Strukturverbesserung im Saarland

Zweckbestimmung:

Darlehen an ansiedlungswillige Industriebetriebe und an Gemeinden, die Gelände zur Ansiedlung zur Verfügung stellen

Mittel seit 1967: 30 Millionen DM

f) Darlehen für Maßnahmen zur Strukturverbesserung in Steinkohlenbergbaugebieten außerhalb Nordrhein-Westfalens und des Saarlandes

Zweckbestimmung:

Darlehen an ansiedlungswillige Industriebetriebe und an Gemeinden, die Gelände zur Ansiedlung zur Verfügung stellen und erschließen

Mittel seit 1968: 10 Millionen DM

g) Wirtschaftshilfe für Berlin

Zweckbestimmung:

Global-Darlehen zur Förderung der Berliner Wirtschaft

Mittel seit 1968: 70 Millionen DM